



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์
อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัด มาตรฐานของตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นลงเพื่อลดภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตลอดจนการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้รวดเร็วยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.พระอาจารย์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑-๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี/ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕-๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘-๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓-๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑-๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕-๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑-๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕-๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๖

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เอกสารข้อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง (เอกสารหมายเลข ๑-๕)

เอกสารขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง

(เอกสารหมายเลข ๑-๓)

สำเนาคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลพระอาจารย์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล พระอาจารย์ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลพระอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับ ชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนานมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการ ที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ มี ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย ๕ แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตประปา และจัดหาน้ำสะอาด เพื่ออุปโภค-บริโภค

๑.๒ พัฒนาระบบไฟฟ้าแสงสว่าง และไฟฟ้าให้ราษฎร

๑.๓ การวางผังเมือง-ผังชุมชน

๑.๔ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และทางเข้า

๑.๕ พัฒนาระบบการจราจรและเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้าน

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๓ แนวทางการพัฒนา

๒.๑ พัฒนาระบบกำจัดขยะมูลฝอย และระบบบำบัดน้ำเสีย

๒.๒ พัฒนาส่งเสริมให้แหล่งท่องเที่ยว/สวนสาธารณะ

๒.๓ พัฒนาส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูสภาพสิ่งแวดล้อม

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร การจัดระเบียบชุมชน สังคม

ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการเลือกตั้งอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม

๓.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

พัฒนา

ติดเชื้อเอชไอวี

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสในสังคม ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และครอบครัวผู้ป่วย

๔.๒ รมรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๓ ส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔.๔ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการให้บริการที่ดีแก่ชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๕.๒ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนในรูปแบบต่างๆ

๕.๓ ฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

๕.๔ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา

๖.๑ พัฒนาการเกษตรด้าน ดิน น้ำ อาหาร ที่ปลอดภัย

๖.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๖.๓ ส่งเสริมเทคโนโลยี และการใช้ข้อมูลในการประกอบอาชีพ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
๓. ไม่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำเนื่องจากปริมาณความชื้นสูง
๒. เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในหลักวิชาการที่ถูกต้องในการทำเกษตร
๓. ขาดการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนในการประกอบอาชีพเสริมนอกจากประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ไม่มีการรวมกลุ่มที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและยั่งยืน
๕. เกษตรกรขาดความรู้ในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองทางการตลาด

๔.๑.๓ ด้านสังคม

๑. ปัญหาสุขภาพจิตที่แพร่หลายในพื้นที่อย่างรวดเร็วในกลุ่มวัยรุ่น

๒. เยาวชนขาดความรู้ในเรื่องการบำบัดยาเสพติด
๓. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ขาดความสามัคคีและการรวมกลุ่ม
๔. การสงเคราะห์คนชราและด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง
๕. ขาดความรู้ในการดำรงชีวิตเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตตนเองและครอบครัว
๖. แหล่งความรู้ในพื้นที่ยังไม่เพียงพอ

๔.๑.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

๑. ฝ่ายการเมืองขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่
๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย
๓. ฝ่ายการเมืองขาดความเป็นกลางทางการเมือง
๔. ฝ่ายบริหารมีอัตราการจ้างงานส่วนตำบลไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน
๕. การจัดเก็บภาษียังไม่ตรงเป้าหมายที่วางไว้

๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. หน่วยงานยังไม่มีมาตรการในการกำจัดขยะมูลฝอย
๒. มีการใช้ยาปราบยาศัตรูพืชและไหลลงสู่แม่น้ำลำคลอง
๓. คุณภาพของดินไม่ได้คุณภาพ
๔. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๖ ด้านการสาธารณสุข

๑. ปัญหาด้านการใช้ยา ยังมีประชาชนบางส่วนยังซื้อยาชุดมารับประทาน
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจทางด้านสาธารณสุขมูลฐานในการดำรงชีวิตที่ถูกต้อง
๓. การรับรู้ในการควบคุมโรคเอดส์ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจตามหลักวิชาการการป้องกันโรค
๔. การวางแผนครอบครัวของประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในการคุมกำเนิดที่ถูกต้อง

๔.๑.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ระดับการศึกษาในพื้นที่บางส่วนไม่จบภาคบังคับ
๒. เด็กนักเรียนขาดโอกาสในการศึกษาต่อเมื่อจบภาคบังคับ
๓. ขาดการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ขาดการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมท้องถิ่น

๔.๑.๘ ด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๑. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
๒. ระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
๓. น้ำในลำคลองเน่าเสียและมีสภาพตื้นเขิน
๔. ในลำคลองมีวัชพืชที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้น้ำในลำคลองเน่าเสีย
๕. ปริมาณน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ
๖. ประชาชนไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ช่วงฤดูแล้ง
๗. ระบบบาดาลยังไม่ได้มาตรฐาน
๘. ระบบท่อส่งน้ำชำรุดบ่อยครั้งเนื่องจากใช้มาเป็นเวลานาน

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
๒. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
๓. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
๔. ก่อสร้างศาลาที่พักผู้โดยสาร
๕. ปรับปรุงสะพานคอนกรีตเสริมเหล็กให้ปลอดภัย
๖. ขยายเขตไฟฟ้าให้มีใช้ทุกครัวเรือน

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
๒. ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
๓. สนับสนุนงบประมาณกลุ่มอาชีพ
๔. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๕. ส่งเสริมการผลิตและแปรรูป
๖. จัดตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร

๔.๒.๓ ด้านสังคม

๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชน
๒. ส่งเสริมให้มีการจัดกีฬาต้านยาเสพติด
๓. จัดให้มีการสงเคราะห์คนชรา คนยากจน คนพิการ เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส
๔. จัดทำโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด/และให้ความรู้การบำบัดยาเสพติด

๔.๒.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

๑. จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ
๒. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. อบรมพัฒนาศักยภาพสมาชิกสภา ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้มีความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปประชาพิจารณ์

๔.๒.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในตำบล
๒. มีการกำจัดขยะมูลฝอย
๓. มีการขุดลอกคูคลองและกำจัดวัชพืช
๔. รณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ
๕. จัดให้มีโครงการเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒.๖ ด้านการสาธารณสุข

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
๒. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
๓. ส่งเสริมด้านสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
๔. ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่ประชาชนอย่างถูกต้อง

๔.๒.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาให้กับวัดและมัสยิด
๒. ฝึกอบรมส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าภาคบังคับ
๔. ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบให้เป็นมหาวิทยาลัยชีวิต

๔.๒.๘ ด้านแหล่งน้ำ

๑. ขุดลอกคูคลอง
๒. จัดหาภาชนะกักเก็บน้ำ
๓. ซ่อมแซมระบบประปา
๔. ก่อสร้างปรับปรุงวางท่อประปาและปรับปรุงคุณภาพน้ำ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าวิจัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังคงให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๙(๑))

- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๙(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๙(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๙(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๙(๙))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๙(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๙))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๙(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๙(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๙(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๙(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๙(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๙(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิเคราะห์ (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ระบบการบริหาร - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ - การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน - การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล - มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ	๑. ระบบการบริหาร - กฎหมายข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน - พื้นที่รับผิดชอบมากไม่สามารถบริการและพัฒนาได้ทั่วถึง - ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร - ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม
๒. ระบบข้อมูล	๒. ระบบข้อมูล

<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ ๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนท้องถิ่น) <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ - ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง - มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง ๔. การเงิน/งบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๕. ศักยภาพของชุมชน <ul style="list-style-type: none"> - มีกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ ๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร - มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว - มีพื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดปทุมธานี - มีเส้นทางสายหลักเชื่อมต่อระหว่างจังหวัด - บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน - มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - มีความหลากหลายของสภาพพื้นที่อันเหมาะ การทำการเกษตร - มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรสัตว์น้ำ - ประชาชนมีการยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล ๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนท้องถิ่น) <ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลากรไม่เพียงพอ ๔. การเงิน/งบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง ๕. ศักยภาพของชุมชน <ul style="list-style-type: none"> - สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่เพียงพอ - มีกลุ่ม ไม่ทุกหมู่บ้าน สมาชิกน้อย ๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งบประมาณจำกัด - เครื่องและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ - ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย - ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาน้อย - ฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันไม่มีความพร้อมในการใช้ปฏิบัติงาน
<p>โอกาส (Opportunities)</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายและการส่งเสริมของรัฐบาล - นโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง - ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว - ระบบคมนาคมสะดวกรวดเร็ว - การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล - การแพร่ระบาดของยาเสพติด - ราคาน้ำมันสูงขึ้น - ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง - เศรษฐกิจโลกมีการชะลอตัว

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 : มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การส่งเสริมอาชีพ
๙. การแก้ไขปัญหาหยาเสพติด
๑๐. การแก้ไขปัญหาความยากจน
๑๑. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และต้องการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนากำลั้งเดิม

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มและยุบเลิกบางตำแหน่ง ให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและลดลง เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ มีภารกิจด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของชุมชนและสิ่งแวดล้อม อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัด เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต. <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานบริหารทั่วไป- งานกฎหมายและคดี- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานการเจ้าหน้าที่- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.สำนักปลัด อบต. <ul style="list-style-type: none">๑.๑ งานนโยบายและแผน<ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการ- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ๑.๒ งานบริหารทั่วไป<ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร- งานการเลือกตั้ง- งานกิจการสภา๑.๓ งานกฎหมายและคดี<ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายคดีและนิติกรรม- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานระเบียบการคลังและสัญญา- งานข้อบัญญัติและระเบียบข้อบังคับ- งานทะเบียนพาณิชย์๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก- งานป้องกัน- งานช่วยเหลือฟื้นฟู- งานรักษาความสงบเรียบร้อย๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่<ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานบุคคล- งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ- งานสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก	

	- งานทะเบียนประวัติ	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการ - งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม*</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข - งานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) - งานสิ่งแวดล้อม 	*กำหนด เพิ่มตาม ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ และ ยุทธศาสตร์ ที่ ๔
๒.กองคลัง	๒.กองคลัง	
<ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 	<p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค 	<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและปรับปรุงพื้นที่เมือง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานควบคุมการก่อสร้างทุกประเภท - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานจัดตักแต่งสถานที่ - งานบริหารกิจการประปา 	
<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 	<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานแผนงานและวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา - งานบริหารจัดการสถานศึกษา - งานข้อมูลการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการศาสนาและประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none">- งานประสานงานและสนับสนุนโรงเรียน ประถมและมัธยม- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานกีฬาและนันทนาการ	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. สํารวจ วิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและกำลังคนต่อไป ดังนี้

๑.๑ ข้อมูลทั่วไปบุคคลเกี่ยวกับกำลังคน

๑.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน การโอน การลาออกจากราชการ

๑.๓ ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

๒. การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ เมื่อเทียบกับปริมาณงานว่ามากเกินหรือขาดแคลนในส่วนตัว เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ และเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังคนในองค์กร ตามแนวทางการวิเคราะห์ใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๒.๑ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒.๒ นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๒.๓ ปริมาณงานของบุคลากรเหมาะสมหรือไม่ งานใดควรใช้ตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด

๒.๔ ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๒.๕ สํารวจการใช้ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ว่าทำงานได้เต็มกำลังความสามารถหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๒.๖ การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๒.๗ บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๒.๘ ควรจัดฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องใดเพื่อให้ความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต

๒.๙ มีการใช้กำลังคนเต็มกำลังความสามารถหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๒.๑๐ สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

๓. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน ดังนี้

๓.๑ ปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต ซึ่งเป็นปริมาณงานใกล้เคียงความจริงสามารถอ้างอิงได้

๓.๒ มาตรฐานการทำงาน เวลามาตรฐานอัตรากำลัง ๑ คน

วิเคราะห์ปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาบุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จและได้เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด และได้เปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระอาจารย์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกัน เพื่อทบทวนเหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ได้พิจารณาขุบเล็กบางตำแหน่งที่ว่างเป็นอันดับแรก ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล

- จำนวนทั้งหมด ๒๑ อัตรา
- อัตราตำแหน่งที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน ๑๐ อัตรา
- อัตราตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑๑ อัตรา

๒. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

- จำนวนทั้งหมด ๓ อัตรา
- อัตราตำแหน่งที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา
- อัตราตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
- อัตราตำแหน่งที่รอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา

๓. ลูกจ้างประจำ

- จำนวนทั้งหมด ๑ อัตรา

๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวนทั้งหมด ๘ อัตรา
- ประเภทผู้มีทักษะ จำนวนทั้งหมด ๕ อัตรา
- อัตราตำแหน่งที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน ๑๑ อัตรา

๕. พนักงานจ้างทั่วไป

- จำนวนทั้งหมด ๑๐ อัตรา
- อัตราตำแหน่งที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน ๙ อัตรา
- อัตราตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ อัตรา

รวมกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามสภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ได้วิเคราะห์และคาดคะเนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ ในด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ยังไม่พบบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ

เลขที่ตำแหน่ง ๑๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา
 ๓. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
 ๔. ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา
 ๒. ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๒ อัตรา

และยุบเลิกตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่งนักสันทนการปฏิบัติการ/ชำนาญการ

เลขที่ตำแหน่ง ๑๗-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๔	๔	๔	๕	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	๓	-	-	+๓	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๒	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนากการปฏิบัติการ	๑	-	-	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
<u>พนักงานครู ๐๒๓.</u> ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๔๘	๔๘	๕๘	-	-	+๑๐/-๑	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																				
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖								
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๖,๐๔๐	๗๓๕,๖๐๐	๗๕๕,๑๖๐	๗๑๖,๐๔๐		ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๑,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐		
สำนักปลัด อบต. (๐๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๙๒,๘๔๐	๒๐๕,๔๔๐	๑๘๐,๗๒๐		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐		
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๓,๐๐๐	๓๗๐,๘๐๐	๓๕๕,๓๒๐		ว่างเต็ม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐		
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐		ว่างเต็ม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๓๘,๑๒๐		
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐		
พนักงานจ้าง																				
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๔๘๐	๒๖๕,๘๐๐	๒๗๖,๔๘๐		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๘,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๒๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๓,๒๐๐		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๗๒๐	๑๔๑,๒๔๐	๑๔๗,๐๐๐		ว่างเต็ม
๑๔	คนสวน		๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐		
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐		ว่างเต็ม
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๕,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐		กำหนดเพิ่ม
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๕,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐		กำหนดเพิ่ม
๑๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		

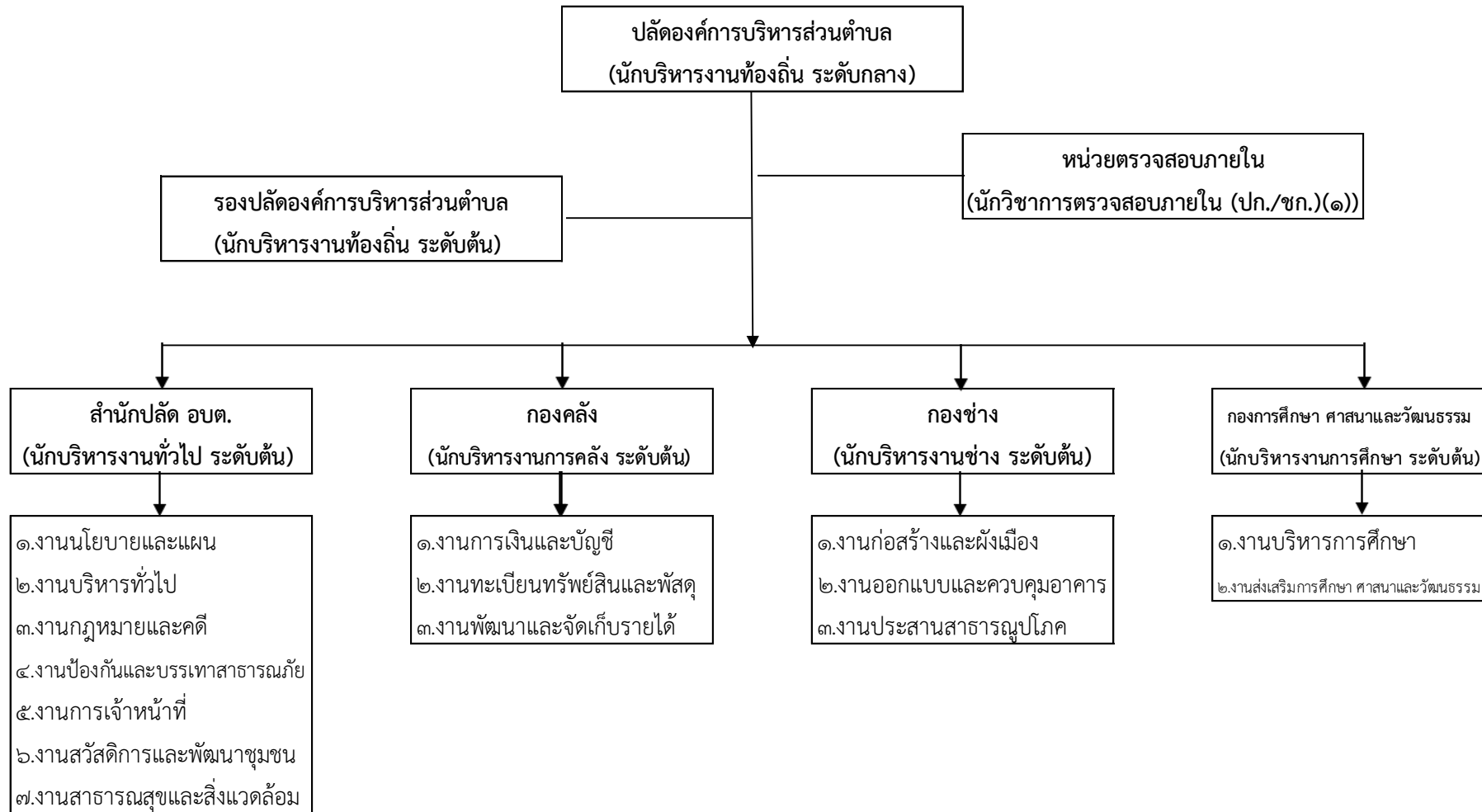
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	พนักงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๐	พนักงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๑	พนักงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๒๒	พนักงานขับรถ		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๓	พนักงานประจำรถขยะ		๑	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๔	พนักงานประจำรถขยะ		๑	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๕	พนักงานประจำรถขยะ		๑	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๖	พนักงาน		๑	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
กองคลัง (๐๔)																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๕,๖๐๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๓๕,๖๐๐	ว่างเต็ม
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเต็ม
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๔,๕๔๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างใหม่
ลูกจ้างประจำ																			
๓๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	
พนักงานจ้าง																			
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๕,๘๘๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๘,๗๒๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๑๒๐	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	-	๑๘๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๓๒๐	๒๐๔,๒๔๐	๒๑๒,๕๒๐	ว่างเต็ม
๓๖	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	พนักงาน		๑	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)																			
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๖๐๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
๓๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเต็ม
๔๐	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเต็ม
๔๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๖,๗๘๐	๓๑๙,๐๒๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๙,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๓๒๐	๑๕๑,๒๐๐	๑๕๗,๓๒๐	
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๔๑,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๔๘๐	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-	-	-	-	-	-	-	+๑	-	-	๕,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๖	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๘	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																			
๔๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๓๕,๖๐๐	ว่างเต็ม
๕๐	นักวิชาการการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๕๑	นักสันทนการ	ปก.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๕๒	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๓	ครู คศ.๒		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๔	ครู คศ.๒		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๕๖	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา		๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๗,๒๐๐	-	-	๑๘๗,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม

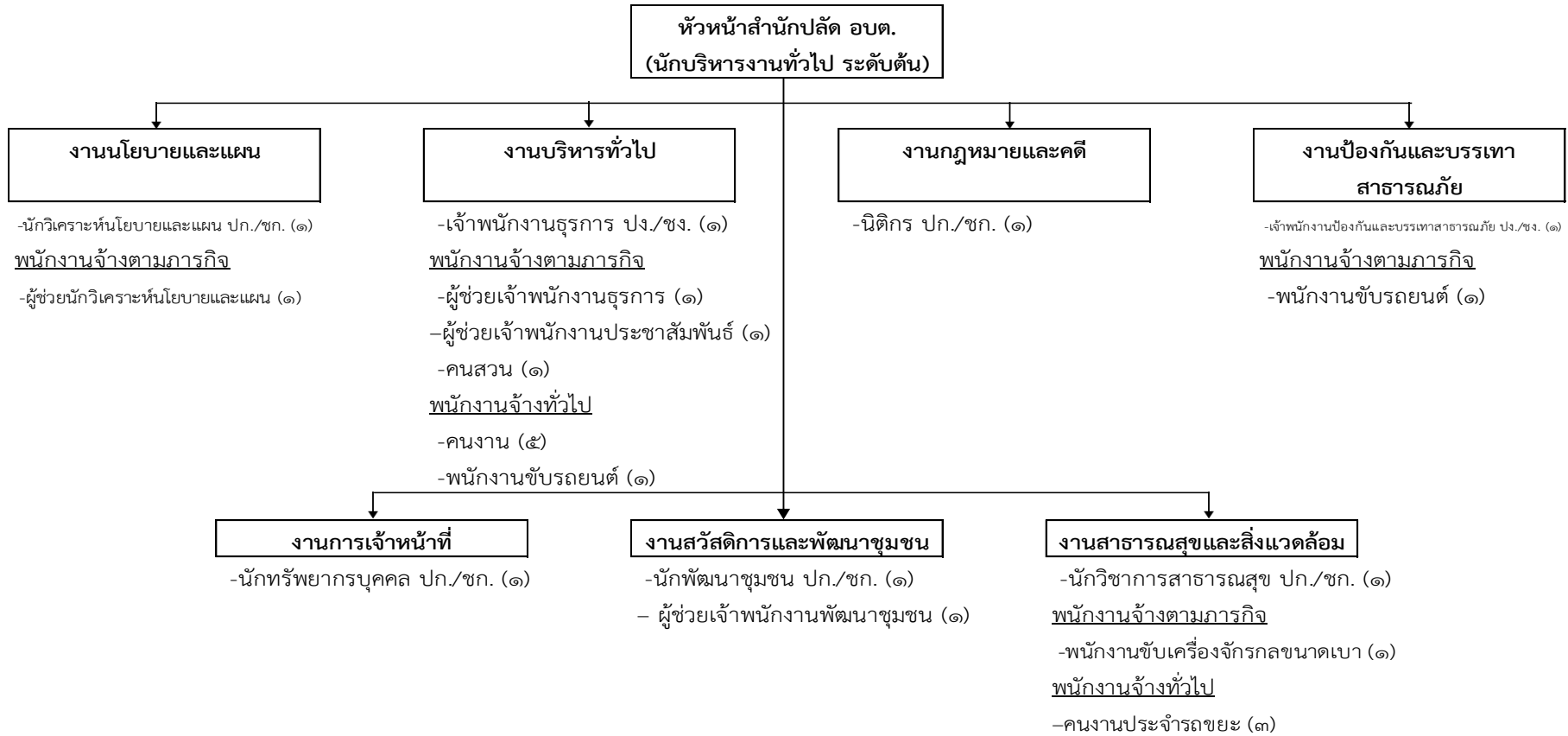
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รับเงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๓๗๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๔,๖๔๐	๓๔๖,๖๔๐	๓๗๙,๓๒๐	
(๔)	รวม		๕๘	๒๕	๙,๑๘๘,๑๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๔๘	๔๘	๕๙	-	-	-๑/+๑๐	๖๕๕,๕๐๐	๓๒๘,๗๔๐	๕,๐๖๙,๑๐๐	๑๐,๙๐๐,๐๘๐	๑๑,๒๗๐,๙๔๐	๑๒,๒๗๗,๕๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๓๕,๐๑๒	๑,๖๙๐,๖๔๑	๑,๘๔๑,๖๓๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๕๓๕,๐๙๒	๑๒,๙๖๑,๕๘๑	๑๔,๑๑๙,๑๙๔	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕.๙๖	๒๘.๓๕	๓๒.๔๖	
หมายเหตุ																			
๑. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓																			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๕,๙๘๐,๒๔๙ บาท																			
๒. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕																			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๕,๗๒๓,๐๐๐ บาท																			
๓. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖																			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท																			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

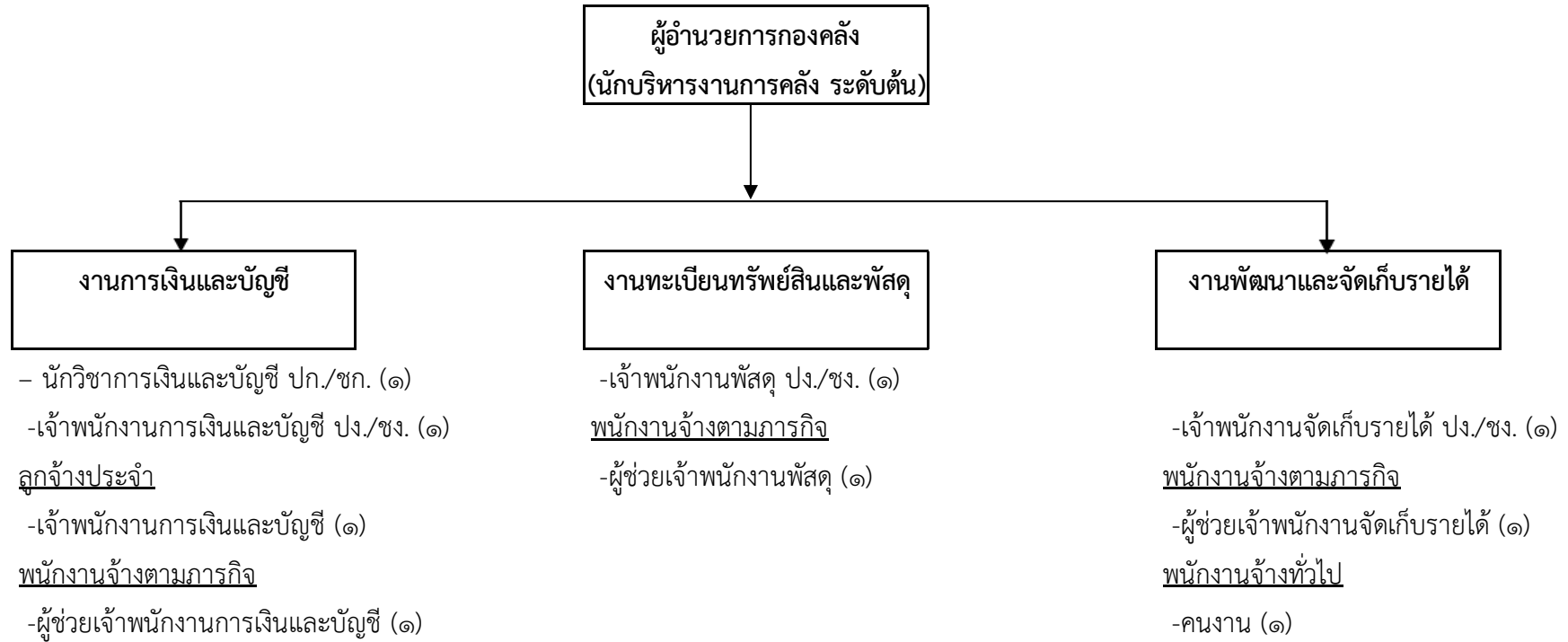


โครงสร้างสำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์



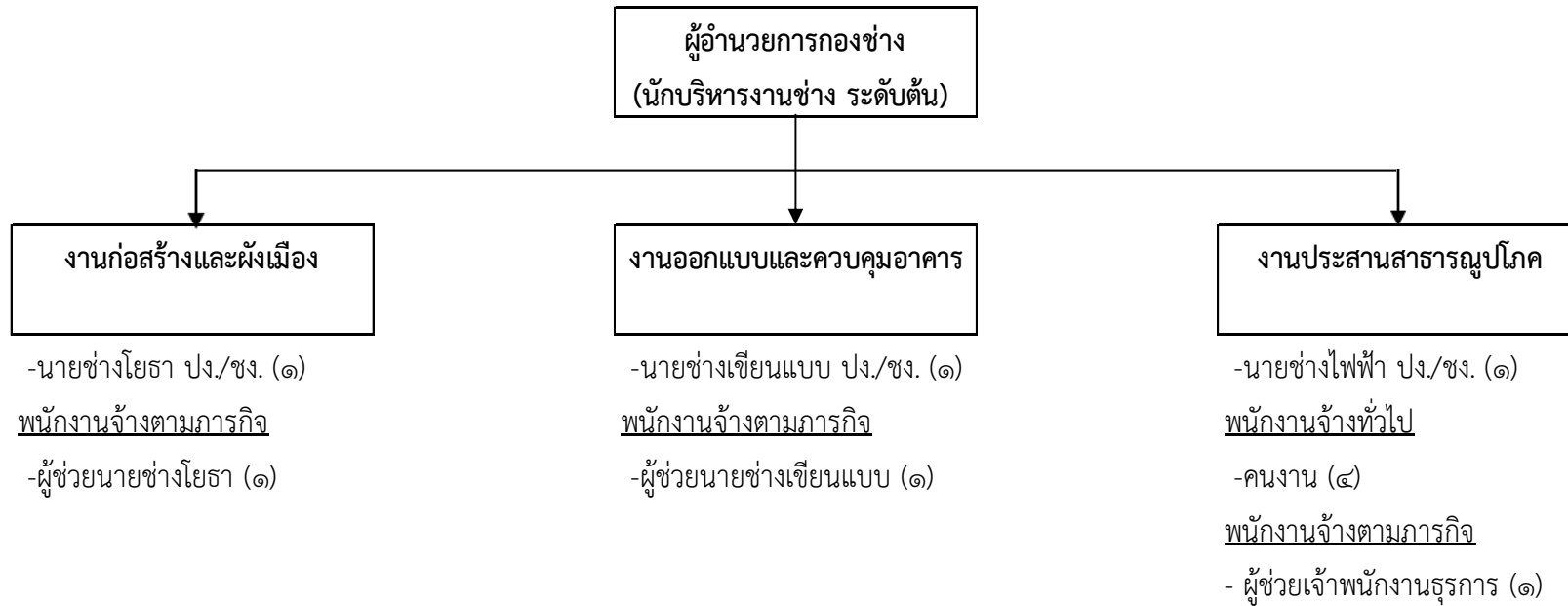
ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๕	๐	๑	๑	๐	๗	๙

โครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์



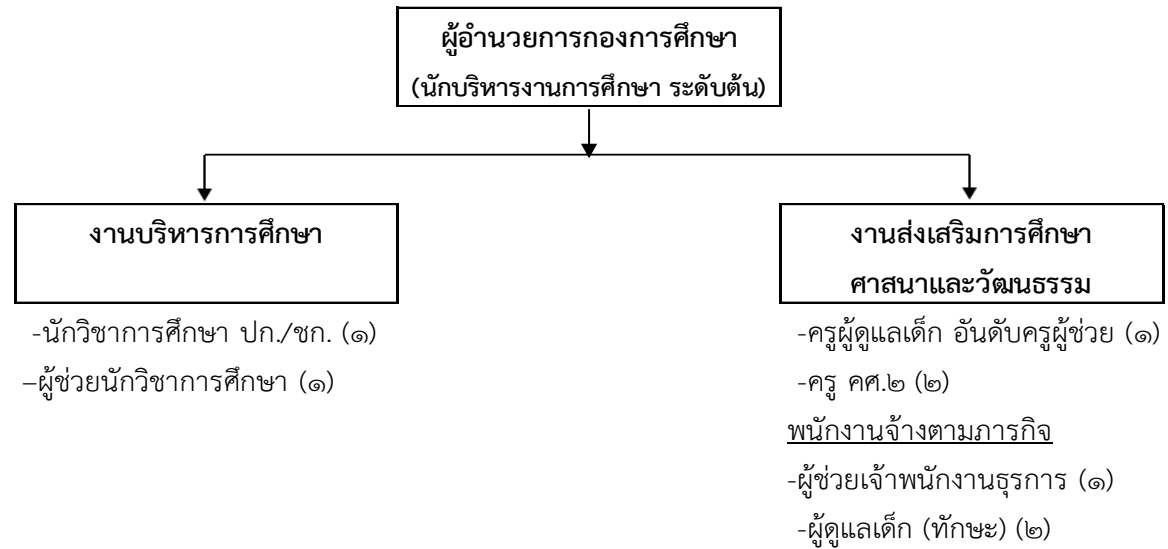
ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๑	๓	๑

โครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์



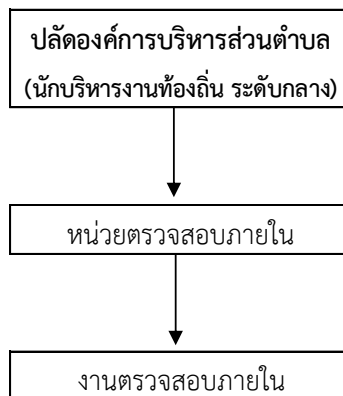
ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๓	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์



ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๑	๐	๐	๐	๐	๔	๐

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่าง
๒	นายปิยะ สันธนะโยธิน	ปริญญาโท	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
สำนักปลัด อบต.												
๓	นายพลวัฒน์ วันไธ้	ปริญญาโท	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔	นางสาวศุทธิยา ปรีปนั้ง	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๕	นายบัณฑิต แซ่ตั้ง	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	
๖	ว่าง		๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๗	นายธันช ศรราช	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	
๘	ว่าง		๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๙	นางสาวนฤมล พรหมยา	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	
๑๐	นายชัยยุทธ์ สมตั้งมั่น	ปริญญาโท	๑๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	
พนักงานจ้าง												
๑๑	นางสาวมลทยา ยะกั๊	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๕,๖๔๐	-	-	
๑๒	นางสุภาวดี หมดรอด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๘,๒๔๐	-	-	
๑๓	นายฮารุณ สมพร	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๐,๔๔๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๘	นางสาวสมหมาย แบนมณฑา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นางสาวทัศนีย์ ตานี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นางสาวนุศรา บูลัน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๒	นายณรงค์ รุณวงษ์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๓	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๔	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๕	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๗	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๘	ว่าง	-	-	-	-	๑๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๙	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๐	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๑	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๓๒	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นางจินตนา พ่วงชู	ปวส.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๖๒,๕๖๐	-	-	
๓๓	<u>พนักงานจ้าง</u> นางสาวศิริพร สวยสม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๙,๘๘๐	-	-	
๓๔	นางสาวมาลี ตานี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๒,๖๐๐	-	-	
๓๕	นางสาวณัฐลดา เทรดาษ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๘,๗๖๐	-	-	
๓๖	นางสาวณัฐวดี ตงสาลี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๗	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๘ ๓๙	นายเจษฎา แซ่อึ้ง	ปริญญาโท	๑๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔๐	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๑	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑๗-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๒	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๔๓	นายสุริยา อิบรอเฮม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๙,๖๘๐	-	-	
๔๔	นายเอนก มนทา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๔๑,๔๘๐	-	-	
๔๕	นางสาวสุธิดา มุฮำหมัดยูซบ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๖	นายศักดิ์สิทธิ์ หมัดรอน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗	นางสาวอนุสรรา มนทา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๘	นายเดชสกุล นุ้ยนึ่ง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๙	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๕๐	นางสาวสมาวดี ดั่งพวง	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	
๕๑	ว่าง		๑๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	ว่างเดิม/ใช้เงินอุดหนุน
๕๒	นางสาวนันทิยา พิมพ์	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๓	ครู		๑๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๓	ครู		-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๕๓	นางณภัทร ต้นศรี	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครู		๑๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครู		-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๕๔	นางสาวชลิตา พ่วงชู	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๕๕	นางสาววรรณภา สีนอ้วน	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๕๖	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม/ใช้เงินอุดหนุน
๕๗	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๘	นางสาววิภา สุวรรณนาบุรณ์	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๗๙,๓๒๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ กำหนดแนวทางการพัฒนาหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภท ตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบาย จังหวัด คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีความเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดำเนินการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ที่ <http://dg-sa.tpqi.go.th/home/> และนำข้อมูลในภาพรวมของเพื่อมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดต่อไป

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย